

Bản án số: 72/2019/LĐ-PT.

Ngày: 22/01/2019.

V/v Tranh chấp về trợ cấp thôi việc.

**NHÂN DANH
NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM**

TÒA ÁN NHÂN DÂN THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

Với thành phần Hội đồng xét xử Pc thẩm gồm có:

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Ông Nguyễn Văn Xuân.

Các Thẩm phán: Ông Bùi Liên Minh.

Ông Nguyễn Ngọc Tài.

Thư ký phiên tòa: Bà Lê Thị Thu Thủy là Thư ký Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh tham gia phiên tòa: Bà Nguyễn Thị Minh Phương là Kiểm sát viên.

Trong các ngày 15 tháng 01 năm 2019 và ngày 22 tháng 01 năm 2019 tại trụ sở Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh xét xử Pc thẩm công khai vụ án Lao động thụ lý số 53/LĐPT, ngày 10 tháng 10 năm 2018 về: “Tranh chấp về trợ cấp thôi việc”.

Do bản án Lao động sơ thẩm số 08/2018/LĐ-ST, ngày 30 tháng 8 năm 2018 của Tòa án nhân dân Quận K, Thành phố Hồ Chí Minh bị kháng cáo của bị đơn Công ty U và Kháng nghị số 01/QĐKNPT-VKS-LĐ ngày 24/9/2018 của Viện kiểm sát nhân dân Quận K, Thành phố Hồ Chí Minh.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử số 6106/2018/QĐ-PT, ngày 17 tháng 12 năm 2018 và Quyết định tạm ngừng phiên tòa số 316/2019/QĐ-PT, ngày 15 tháng 01 năm 2019, giữa các đương sự:

1. Nguyên đơn: Ông Trần Thế P. Sinh năm 1961.

Địa chỉ: 5/51 đường L, phường G, quận T, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn:

Bà Võ Kim T là Luật sư của Văn phòng Luật sư T & Cộng sự thuộc Đoàn Luật sư Thành phố Hồ Chí Minh.

Địa chỉ: 9V đường Q, E, Quận K, Thành phố Hồ Chí Minh.

2. Bị đơn: Công ty U.

Địa chỉ trụ sở chính: 319-D6 Đường K, phường O, Quận K, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện theo pháp luật: Ông Nguyễn Quang H. Sinh năm 1975.

Chức danh: Giám đốc.

Địa chỉ: B2-78 Lô R2-2 Đường T, phường P, Quận G, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện theo ủy quyền: Ông Phạm Tuấn H1. Sinh năm 1980.

Địa chỉ: 319-D6 Đường K, phường O, Quận K, Thành phố Hồ Chí Minh. (Theo Giấy ủy quyền số 28/2018/GUQ-TMTU, ngày 26 tháng 12 năm 2018).

Tại phiên tòa các đương sự có mặt.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Theo đơn khởi kiện, bản tự khai, các biên bản hòa giải và tại phiên tòa nguyên đơn ông Trần Thế P trình bày:

Ông Trần Thế P đã làm việc tại Công ty U (gọi tắt là Công ty U) từ tháng 10/1999 đến tháng 5/2017.

Công ty U có nhiều Công ty con, tại Hà Nội có 02 Công ty con là Công ty Q và Công ty U Hà Nội.

Năm 2007, ông P được Công ty U phân công thêm việc làm đồng thời tại Công ty Q.

Sau một thời gian dài ông P vừa làm việc tại Công ty U, và cũng làm việc đồng thời tại Công ty Q với mức lương là 55 triệu đồng/tháng.

Đến tháng 10/2016, ông P được phân công chuyển công việc từ Công ty Q qua phụ trách công việc tại Công ty U Hà Nội với mức lương thỏa thuận là 30 triệu đồng/tháng và đồng thời cũng làm việc tại Công ty U với mức lương thỏa thuận là 20 triệu đồng/tháng, tuy nhiên ông P không ký hợp đồng lao động với Công ty U Hà Nội.

Việc điều động công tác, thỏa thuận và xác nhận hai mức lương này (tổng cộng là 50 triệu đồng/tháng) được thể hiện qua các email trao đổi giữa ông P, ông Nguyễn Quang H là Chủ tịch HĐQT-TGD Công ty U và Trưởng phòng nhân sự của Công ty U. Nội dung như sau: “TUHN trả 30 triệu và TMTU trả 20 triệu” nghĩa là Công ty U ở Hà Nội (Công ty con) trả 30 triệu, Công ty U (Công ty mẹ) trả 20 triệu (ông P có đính kèm phần phản hồi qua email trong bộ hồ sơ khởi kiện).

Thực tế tổng lương ông P nhận được từ tháng 10/2016 qua các bản sao kê từ ngân hàng đến tháng 5/2017 là 49.195.000 đồng/tháng. Đến ngày 31/5/2017 ông P đã nộp đơn xin nghỉ việc, Công ty U đã ra văn bản Thanh toán chế độ thôi việc xác nhận khoản trợ cấp thôi việc cho ông dựa trên mức lương 25 triệu/tháng, tổng cộng số tiền ông P sẽ nhận được là 118.750.000 đồng/tháng.

Trước khi nghỉ việc ông đã bàn giao cho Công ty tất cả công việc, các chứng từ để thu hồi nợ về vụ kiện Công ty HUDI và cũng đã làm hết trách nhiệm khởi kiện đòi nợ cho Công ty. Hiện cũng đã có bản án xử Công ty Q thắng kiện và đã có Quyết định thi hành án bản án trên. Mặc khác, trước khi nghỉ việc ông bàn giao tất

cả công việc và Công ty không có bất kỳ ý kiến gì và đã ra Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động ngày 26/5/2017.

Riêng đối với Văn bản thanh toán chế độ thôi việc ngày 23/5/2017, văn bản này là do Công ty tính mức trợ cấp thôi việc cho ông chứ không phải là thỏa thuận giữa ông và Công ty để ông phải thu hồi các khoản nợ cho Công ty rồi mới được thanh toán trợ cấp thôi việc, điều này thể hiện trên văn bản không có chữ ký của ông mà chỉ có chữ ký của nhân viên và lãnh đạo của Công ty.

Tuy nhiên từ thời điểm đó cho đến nay ông P chưa nhận được từ Công ty chi trả tiền trợ cấp thôi việc cho ông. Và hiện nay, ông P không đồng ý với văn bản Thanh toán chế độ thôi việc trên của Công ty nữa, do Công ty U đã dựa trên số lương 25.000.000 đồng/tháng, nhưng thực tế ông nhận được là 49.195.000 đồng/tháng. Ông P đề nghị giải quyết lại số tiền trợ cấp thôi việc trên theo mức lương thực tế Công ty U và Công ty U Hà Nội chi trả cho ông.

Đối với Công ty U, Công ty Q và Công ty U Hà Nội thì Công ty U là cổ đông chính của Công ty U Hà Nội và Công ty Q, các công ty này thuộc cùng một group với Công ty U, mặc dù là các công ty độc lập nhưng trong nội bộ nhân sự vẫn chịu sự điều động công tác của ông Nguyễn Quang H.

Ngày 08/3/2018 ông P đã làm đơn đề nghị Phòng Lao động Thương binh và Xã hội Quận K, Thành phố Hồ Chí Minh tiến hành hòa giải (trễ hạn) về việc Công ty U chậm chi trả tiền trợ cấp thôi việc cho ông.

Ngày 20/3/2018 ông P nhận được văn bản phản hồi đơn là đã hết hạn giải quyết, trả lại đơn và đã hướng dẫn ông nộp đơn khởi kiện tại Tòa án nhân dân Quận K, Thành phố Hồ Chí Minh.

Nay ông P yêu cầu buộc Công ty U phải thanh toán ngay cho ông số tiền trợ cấp thôi việc dựa trên mức lương thực tế Công ty U và Công ty U Hà Nội (Công ty con) chi trả cho ông với mức lương thực tế là 49.195.000 đồng/tháng và số tiền trợ cấp thôi việc ông được hưởng là $(\frac{1}{2} \times 49.195.000 \text{ đồng}) \times 9,5 \text{ (năm)} = 233.676.250 \text{ đồng}$.

Bị đơn Công ty U có ông Trần Quốc Đ là người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của Công ty trình bày:

Ông Trần Thế P làm việc tại Công ty U từ ngày 01/10/1999, thời điểm này Công ty mới thành lập chưa có nhiều nhân viên nên chưa có ai được khai báo và đóng bảo hiểm xã hội. Từ tháng 01/2002 thì mới thực hiện việc đóng bảo hiểm xã hội.

Ngày 01/01/2004 giữa ông P và Công ty U ký kết hợp đồng lao động không xác định thời hạn với mức lương chính là 590.000 đồng, phụ cấp là 3.410.000 đồng, tổng thu nhập là 4.000.000 đồng.

Ngày 01/01/2016 giữa hai bên có ký Phụ lục hợp đồng lao động số 06/2016/PLHĐLĐ-TMTU thì mức lương chính của ông P là 6.154.000 đồng/tháng, trợ cấp nhà ở là 10.000.000 đồng/tháng, trợ cấp đi lại là 3.855.000 đồng.

Ngày 10/01/2017 Công ty có ký quyết định về việc điều chỉnh lương, mức lương của ông P là 6.412.500 đồng/tháng.

Ngày 08/5/2017 ông P xin nghỉ việc và ngày 26/5/2017 Công ty U đã ban hành quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 12/2017/QĐ-TMTU theo nguyện vọng của ông P.

Công ty xác định có ký Văn bản thanh toán chế độ thôi việc ngày 23/5/2017 cho ông Trần Thế P, tuy nhiên, việc Công ty ký văn bản này nhằm mục đích để ông P giúp Công ty thu hồi khoản nợ của Công ty do ông P gây thiệt hại trong quá trình làm việc tại Công ty, hiện tại Công ty U chỉ có thể thanh toán trợ cấp thôi việc cho ông P với số tiền là 30.459.375 đồng. Nếu ông P muốn Công ty U thanh toán số tiền trợ cấp thôi việc dựa trên bản thanh toán trợ cấp thôi việc ngày 23/5/2017 thì ông P phải có trách nhiệm thu hồi khoản nợ trước đây cho Công ty.

Việc ông P khởi kiện yêu cầu Công ty U thanh toán tiền trợ cấp thôi việc dựa trên mức lương 49.195.000 đồng/tháng là không có cơ sở. Công ty U chỉ chấp nhận thanh toán cho ông P tiền trợ cấp thôi việc từ ngày 01/10/1999 đến ngày 31/12/2008 dựa trên mức lương thỏa thuận trong Hợp đồng lao động là 6.412.500 đồng/tháng, ông P được hưởng là $3.206.250 \times 9,5 \text{ năm} = 30.459.375$ đồng.

Đối với Công ty U Hà Nội thì phía Công ty U không có trách nhiệm vì các Công ty hạch toán độc lập.

Bà Nguyễn Xuân U là người đại diện theo ủy quyền của bị đơn Công ty U trình bày:

Bà thống nhất với ý kiến của ông Đ và không bổ sung gì.

Tại bản án lao động sơ thẩm số 08/2018/LĐ-ST, ngày 30/8/2018 của Tòa án nhân dân Quận K, Thành phố Hồ Chí Minh đã quyết định:

Áp dụng 1 Điều 32, điểm c Khoản 1 Điều 35, điểm a Khoản 1 Điều 39, Điều 147, Điều 271, Điều 273 của Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015;

Điều 48 của Bộ luật lao động năm 2012;

Điều 357 của Bộ luật dân sự năm 2015;

Nghị quyết 326/2016/UBTVQH14, ngày 30/12/2016 quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí, lệ phí Tòa án.

Tuyên xử:

1. Chấp nhận một phần yêu cầu của ông Trần Thế P về việc yêu cầu Công ty U trả tiền trợ cấp thôi việc.

2. Buộc Công ty U có trách nhiệm trả cho ông Trần Thế P số tiền trợ cấp thôi việc là 118.750.000 đồng (Một trăm mười tám triệu bảy trăm năm mươi nghìn đồng), trả ngay sau khi án có hiệu lực pháp luật.

Kể từ ngày có đơn yêu cầu thi hành án, nếu Công ty U chậm thực hiện nghĩa vụ trả tiền nêu trên thì Công ty U còn phải trả lãi đối với số tiền chậm trả tương ứng với thời gian chậm trả, lãi suất phát sinh do chậm trả tiền được xác định theo Khoản 2 Điều 357 của Bộ luật dân sự năm 2015.

3. Án phí lao động sơ thẩm: Bị đơn phải chịu án phí là 3.562.500 đ (Ba triệu năm trăm sáu mươi hai nghìn năm trăm đồng).

Nguyên đơn không phải chịu án phí.

4. Các quyền và nghĩa vụ thi hành án dân sự của các đương sự được thực hiện tại Cơ quan Thi hành án dân sự có thẩm quyền.

Ngoài ra án sơ thẩm còn tuyên quyền kháng cáo cho các bên đương sự và biện pháp chế tài đối với người không tự nguyện thi hành án

Trong thời hạn luật định ngày 10/9/2018 Công ty U kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm với nội dung:

Trong quá trình giải quyết vụ án Tòa án cấp sơ thẩm đã không đưa Công ty U (Hà Nội) vào tham gia tố tụng với tư cách là người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan, nên vụ án chưa giải quyết được một cách đầy đủ và toàn diện.

Về nội dung áp dụng pháp luật Tòa án cấp sơ thẩm áp dụng không có căn cứ gây thiệt hại tới quyền lợi của Công ty U.

Đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm áp dụng cách tính trợ cấp thôi việc theo Điều 15 của Nghị định 114/2002/NĐ-CP, ngày 31/12/2002 để tính cho đương sự.

Trong thời hạn luật định ngày 24/9/2018 Viện kiểm sát nhân dân Quận K, Thành phố Hồ Chí Minh kháng nghị với nội dung:

Ông Trần Thế P khởi kiện yêu cầu Công ty U thanh toán tiền trợ cấp thôi việc cho ông với mức lương trước khi ông nghỉ việc là 49.195.000 đồng/ tháng. Tổng mức lương ông được hưởng từ hai công ty là Công ty U và Công ty U Hà Nội là 233.676.250 đồng. Ông cho rằng Công ty U là cổ đông chính của Công ty U Hà Nội và Công ty Q. Tất cả nhân sự của Công ty đều chịu sự điều động của ông Nguyễn Quang H là Chủ tịch hội đồng quản trị - Tổng Giám đốc Công ty U, ông P làm việc cùng lúc ở hai Công ty. Năm 2007 ông vừa làm việc tại Công ty U và Công ty Q, đến tháng 10 năm 2016 ông P làm việc tại Công ty U và Công ty U Hà Nội. Ông đã cung cấp cho Tòa toàn bộ bảng sao kê tiền lương tại Ngân hàng Thương mại Cổ phần Kỹ thương Việt Nam, có nội dung thể hiện ông P được cả ba Công ty gồm Công ty U, Công ty U Hà Nội và Công ty Q chi trả tiền lương. Nhưng trên thực tế, ông P không ký kết hợp đồng lao động với Công ty U Hà Nội.

Phía Công ty U cho rằng Công ty U không có trách nhiệm gì với Công ty U Hà Nội và Công ty Q vì các Công ty này hạch toán độc lập, Nhưng Tòa án cấp sơ thẩm lại không tiến hành xác minh, thu thập tài liệu chứng cứ để làm rõ những điểm mâu thuẫn này, chưa làm rõ lý do vì sao Công ty U Hà Nội lại trả lương cho ông P trong khi giữa Công ty U Hà Nội và ông P không ký kết hợp đồng lao động. Tại sao cả ba Công ty đều luân phiên trả tiền lương cho ông P. Cụ thể Công ty Q trả lương cho ông P tháng 6,8,9,10/2016.

Công ty U trả tiền lương cho ông P tháng 7,11,12/2016 và tháng 1,2,3,4,5... Khi Công ty Q chi trả tiền lương cho ông P thì Công ty U không chi trả tiền lương. Tại phiếu lương tháng 10 năm 2016 thể hiện ông P ký nhận lương với Công ty U nhưng Công ty việc chi trả lương cho ông P lại là Công ty U Hà Nội. Tòa án cấp sơ thẩm không tiến hành thu thập tài liệu, xác minh chứng cứ trước khi tiến hành đưa vụ án ra xét xử là vi phạm quy định tại Điều 97 Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015.

Ngoài ra Tòa án cấp sơ thẩm không tiến hành triệu tập Công ty U Hà Nội và Công ty Q tham gia tố tụng với tư cách là người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan là vi phạm nghiêm trọng thủ tục tố tụng được quy định tại Điều 73 Bộ luật tố tụng dân sự.

Tòa sơ thẩm lấy mức lương để tính trợ cấp thôi việc cho ông P là 25.000.000 đồng/tháng là không có cơ sở, vì không có sự thỏa thuận nào giữa hai bên về mức lương để tính trợ cấp thôi việc. Sáu (06) tháng trước khi ông P nghỉ việc từ tháng 10/2016 đến tháng 5/2017 ông P nhận tiền lương chuyển khoản qua Ngân hàng của cả hai Công ty là Công ty U và Công ty U Hà Nội. Trong khi ông P khai mức lương thực tế của ông là 49.195.000 đồng/tháng.

Tòa án cấp sơ thẩm chưa tiến hành xác minh, thu thập tài liệu chứng cứ để làm rõ những điểm mâu thuẫn lời khai của ông P và Công ty U, chưa tiến hành triệu tập những người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan là Công ty U Hà Nội và Công ty Q để làm rõ việc chi trả tiền lương cho ông P, chưa làm rõ việc tuyển dụng và điều động nhân sự của ông Nguyễn Quang H đối với ông P, để có hay không việc Công ty U Hà Nội và Công ty Q đều nằm trong Công ty U, tất cả các nhân viên đều chịu sự điều động của ông Nguyễn Quang H, từ đó mới có cơ sở xem xét xác định mức lương cụ thể của ông P để làm cơ sở giải quyết yêu cầu về trợ cấp thôi việc của đương sự theo quy định của pháp luật.

Do bản án sơ thẩm đã vi phạm nghiêm trọng thủ tục tố tụng dẫn đến giải quyết vụ kiện chưa đầy đủ, khách quan và đúng pháp luật, đề nghị Tòa án cấp Sơ thẩm xử hủy toàn bộ bản án sơ thẩm.

Tại phiên tòa phúc thẩm:

Ông Phạm Tuấn H1 là người đại diện theo ủy quyền của Công ty U trình bày:

Công ty U vẫn giữ nguyên yêu cầu kháng cáo.

Tháng 9/2016 sau khi không công tác tại Công ty Q ông P được điều về công tác tại Công ty Trách nhiệm hữu hạn U, ông là Phạm Tuấn H1 người đại diện ủy quyền cho Công ty có ký Phụ lục hợp đồng với ông Trần Thế P với mức lương chính là 6.145.000 đồng/tháng. Do đó, ông đề nghị được thanh toán trợ cấp thôi việc cho ông P theo mức lương trên.

Nguyên đơn ông Trần Thế P trình bày:

Đúng là ông có ký hợp đồng lao động với Công ty U, nhưng sau đó ông Nguyễn Quang H điều động ông sang làm việc tại các Công ty con, ngày 01/9/2012 ông được điều động sang làm việc tại Công ty KT và Công ty Q và ký hợp đồng lao động số 26/2012/HĐLĐ-NQHN trong đó mức lương chính của ông là 35.000.000 đồng/tháng, đến ngày 01/4/2015 ông Nguyễn Quang H ký Quyết định tăng lương số 03/2015/QĐ-NQHN với mức lương 50.000.000 đồng/tháng.

Đến tháng 10/2016 ông H điều động ông về Thành phố Hồ Chí Minh với mức lương Công ty U trả là 19.200.000 đồng/tháng và Công ty U Hà Nội trả ông với mức lương 30.000.000 đồng/tháng. Tổng cộng ông nhận lương gần 50.000.000 đồng/tháng từ hai công ty.

Đến tháng 5/2017 ông làm đơn xin thôi việc. Ông đề nghị buộc Công ty U (Công ty Mẹ) phải trả cho ông theo mức lương là 50.000.000 đồng/ tháng.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh phát biểu:

Về thủ tục tố tụng: Hội đồng xét xử đã tuân thủ đầy đủ các quy định của Bộ luật tố tụng dân sự.

Về nội dung: Giữ nguyên yêu cầu kháng nghị, đề nghị Tòa án cấp Pc thẩm hủy toàn bộ bản án sơ thẩm để điều tra, xét xử lại.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

Sau khi nghiên cứu các tài liệu có trong hồ sơ vụ án đã được thẩm tra tại phiên tòa, sau khi nghe các đương sự trình bày, căn cứ vào kết quả tranh luận tại phiên tòa, Hội đồng xét xử nhận định:

1. Về hình thức:

Xét đơn kháng cáo của đại diện Công ty U (gọi tắt là Công ty) và kháng nghị của Viện kiểm sát nhân dân Quận K, Thành phố Hồ Chí Minh, nằm trong thời hạn luật định. Công ty đã nộp đủ tiền tạm ứng án phí nên chấp nhận kháng cáo và kháng nghị hợp lệ và được đưa ra xét xử theo trình tự Pc thẩm.

- Trong suốt thời gian từ ngày 01/10/1999 đến ngày 31/12/2008 là thời gian để tính trợ cấp thôi việc, ông P đã làm việc tại ba (03) cơ quan là: Công ty U, Công ty Q, Công ty U Hà Nội. Tòa án không đưa ba cơ quan này tham gia tố tụng là một thiếu sót.

2. Về nội dung:

Căn cứ vào các tài liệu chứng cứ có trong hồ sơ vụ án, lời trình bày của các bên đương sự, có cơ sở để xác định rằng:

- Ông Trần Thế P vào làm việc tại Công ty U từ tháng 10/1999 đến tháng 5/2017. Thời gian làm việc của ông P không tham gia bảo hiểm thất nghiệp từ ngày 01/10/1999 đến ngày 31/12/2008 là 9,5 năm. Tòa án cấp sơ thẩm xác định thời gian ông P được hưởng trợ cấp thất nghiệp là thời gian thực tế ông P làm việc tại Công

ty, nên có cơ sở chấp nhận và tính thời gian trên của Tòa án cấp sơ thẩm là đúng pháp luật.

- Về mức lương mà ông P đã nhận của Công ty U để tính trợ cấp thôi việc:

Ông P cho rằng quá trình làm việc tại Công ty U, 06 tháng trước khi ông nghỉ việc ông đã nhận lương của Công ty U Hà Nội là 30.000.000 đồng/tháng và Công ty U là 20.000.000 đồng/tháng. Sau khi trừ các khoản tiền thì lương thực lãnh của ông ở cả hai Công ty là 49.195.000 đồng/tháng. Đây là mức lương chính làm căn cứ để tính trợ cấp thôi việc trước khi ông P nghỉ việc. Được quy định tại Khoản 3 Điều 48 Bộ luật lao động 2013: “Tiền lương để tính trợ cấp thôi việc là tiền lương bình quân theo hợp đồng lao động của 06 tháng liền kề trước khi người lao động thôi việc. Như vậy, mức lương ông P được tính làm cơ sở để trả trợ cấp thôi việc là lương của tháng 12/2016 đến tháng 5/2017.

Theo quy định tại Điều 4 Thông tư số 47/2015/TT-BLĐTBXH, ngày 16/11/2015 của Bộ Lao động Thương binh và Xã hội quy định về tiền lương và các chế độ, Pc lợi khác ghi trong hợp đồng lao động thì mức lương, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác thỏa thuận ghi trong hợp đồng lao động quy định tại điểm a Khoản 5 Điều 4 của Nghị định 05/2015/NĐ-CP.

Ông Trần Thế P khởi kiện yêu cầu Công ty U thanh toán tiền trợ cấp thôi việc cho ông với mức lương trước khi ông nghỉ việc là 49.195.000 đồng/tháng. Tổng mức lương ông P được hưởng từ hai công ty là Công ty U và Công ty U Hà Nội là 233.676.250 đồng. Ông cho rằng Công ty U là cổ đông chính của Công ty U Hà Nội và Công ty Q. Tất cả nhân sự của Công ty đều chịu sự điều động của ông Nguyễn Quang H là Chủ tịch Hội đồng quản trị - Tổng Giám đốc Công ty U, ông P làm việc cùng lúc ở hai Công ty. Năm 2007 ông vừa làm việc tại Công ty U và Công ty Q, đến tháng 10 năm 2016 ông P làm việc tại Công ty U và Công ty U Hà Nội. Ông đã cung cấp cho Tòa toàn bộ bảng sao kê tiền lương tại Ngân hàng thương mại cổ phần Kỹ thương Việt Nam, có nội dung thể hiện ông P được cả ba Công ty gồm Công ty U, Công ty U Hà Nội và Công ty Q chi trả tiền lương. Nhưng trên thực tế, ông P không ký kết hợp đồng lao động với Công ty U Hà Nội.

Phía Công ty U cho rằng Công ty U không có trách nhiệm gì với Công ty U Hà Nội và Công ty Q vì các Công ty này hạch toán độc lập, và như vậy các công ty này có tư cách pháp nhân riêng. Nhưng Tòa án cấp sơ thẩm lại không tiến hành xác minh, thu thập tài liệu chứng cứ để làm rõ những điểm mâu thuẫn này, chưa làm rõ lý do vì sao Công ty U Hà Nội lại trả lương cho ông P trong khi giữa Công ty U Hà Nội và ông P không ký kết hợp đồng lao động. Tại sao cả ba Công ty đều luân phiên trả tiền lương cho ông P. Cụ thể Công ty Q trả lương cho ông P tháng 6,8,9,10 năm 2016. Công ty U trả tiền lương cho ông P tháng 7,11,12 năm 2016 và tháng 1,2,3,4,5.. Khi Công ty Q chi trả tiền lương cho ông P thì Công ty U không chi trả tiền lương. Tại phiếu lương tháng 10 năm 2016 thể hiện Ông P ký nhận lương với Công ty U nhưng Công ty việc chi trả lương cho ông P lại là Công ty U

Hà Nội. Tòa án cấp sơ thẩm không tiến hành thu thập tài liệu, xác minh chứng cứ trước khi tiến hành đưa vụ án ra xét xử là vi phạm quy định tại Điều 97 Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015.

Ngoài ra, Tòa án cấp sơ thẩm không tiến hành triệu tập Công ty U Hà Nội và Công ty Q tham gia tố tụng với tư cách là người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan là vi phạm nghiêm trọng thủ tục tố tụng được quy định tại Điều 73 Bộ luật tố tụng dân sự.

Án sơ thẩm lấy mức lương để tính trợ cấp thôi việc cho ông P là 25.000.000 đồng/01 tháng là không có cơ sở, vì không có sự thỏa thuận nào giữa hai bên về mức lương để tính trợ cấp thôi việc.

Sáu (06) tháng trước khi ông P nghỉ việc từ tháng 10/2016 đến tháng 5/2017 ông P nhận tiền lương chuyển khoản qua Ngân hàng của cả hai Công ty là Công ty U và Công ty U Hà Nội. Trong khi ông P khai mức lương thực tế của ông là 49.195.000 đồng/tháng. Tòa án cấp sơ thẩm chưa tiến hành xác minh, thu thập tài liệu chứng cứ để làm rõ những điểm mâu thuẫn về lời khai của ông P và Công ty U, chưa tiến hành triệu tập những người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan là Công ty U Hà Nội và Công ty Q để làm rõ việc chi trả tiền lương cho ông P, chưa làm rõ việc tuyển dụng và điều động nhân sự của ông Nguyễn Quang H đối với ông P để có hay không việc Công ty U Hà Nội và Công ty Q đều nằm trong Công ty U, tất cả các nhân viên đều chịu sự điều động của ông Nguyễn Quang H. Từ đó mới có cơ sở xem xét, xác định mức lương cụ thể của ông P để làm cơ sở giải quyết yêu cầu về trợ cấp thôi việc của đương sự theo quy định của pháp luật.

Do bản án sơ thẩm đã vi phạm nghiêm trọng thủ tục tố tụng mà Tòa án cấp Sơ thẩm không thể khắc phục được, nếu giải quyết ở Tòa án cấp Sơ thẩm thì sẽ làm mất đi quyền kháng cáo của các bên đương sự, do vậy yêu cầu kháng cáo của bị đơn và kháng nghị của Viện kiểm sát nhân dân là có cơ sở và được chấp nhận. Hội đồng xét xử Sơ thẩm xét thấy cần thiết phải hủy toàn bộ bản án sơ thẩm giao hồ sơ về Tòa án cấp sơ thẩm xét xử lại theo thủ tục sơ thẩm với thành phần hội đồng xét xử khác.

Vì các lẽ trên;

Căn cứ các Điều 310; Điều 313 của Bộ luật Tố tụng dân sự;

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ vào Điều 32, điểm c Khoản 1 Điều 35, điểm a Khoản 1 Điều 39, Điều 147, Điều 271, Điều 273 của Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015;

Căn cứ vào Điều 48 Bộ luật lao động năm 2012;

Căn cứ vào Điều 357 của Bộ luật dân sự năm 2015;

Căn cứ vào Nghị quyết 326/2016/UBTVQH14, ngày 30/12/2016 quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí, lệ phí Tòa án;

Xử: Chấp nhận yêu cầu kháng cáo của bị đơn Công ty U và kháng nghị của Viện kiểm sát nhân dân Quận K, Thành phố Hồ Chí Minh.

Hủy toàn bộ bản án sơ thẩm số 08/2018/LĐ-ST, ngày 30/8/2018 của Tòa án nhân dân Quận K, Thành phố Hồ Chí Minh.

Giao toàn bộ hồ sơ về Tòa án nhân dân Quận K, Thành phố Hồ Chí Minh xét xử lại theo thủ tục sơ thẩm.

Án phí lao động sơ thẩm sẽ được quyết định khi vụ án được tiếp tục giải quyết.

Án phí lao động Pc thẩm các đương sự không phải nộp.

Hoàn lại tiền tạm ứng án phí lao động Pc thẩm do Công ty U đã nộp là 300.000 đ (ba trăm nghìn đồng) theo biên lai thu tiền tạm ứng án phí Pc thẩm số 0009187, ngày 10/9/2018 tại Chi cục Thi hành án Dân sự Quận K, Thành phố Hồ Chí Minh.

Án xử phúc thẩm có hiệu lực thi hành ngay sau khi tuyên án.

Nơi nhận:

- Tòa án nhân dân Tối cao (1);
- Tòa án nhân dân cấp cao tại TP.HCM (1);
- Viện kiểm sát NDTPHCM (2);
- Cục THA Dân sự TP.HCM (1);
- Tòa án nhân dân Quận K (2);
- Chi cục THA Dân sự Quận K (1);
- Các đương sự (4);
- Lưu. (25b)

**TM. HỘI ĐỒNG XÉT XỬ PC THẨM
THẨM PHÁN - CHỦ TỌA PHIÊN TÒA**